

”För mig är integration att man kan försörja sig själv”

- Projekt integration!

Eva Carlsson
Lisa Larbrant

Vt-09



Handledare: Katarina Jacobsson

Abstract

Authors: Eva Carlsson, Lisa Larbrant

Title: To me integration is all about to be able to earn one's living
- Project integration!

Supervisor: Katarina Jacobsson

Assessor: Anders Östnäs

The idea of integration has varied during different periods of time. The purpose with this study was to examine the meaning of integration in a specific "integration project".

How are the ambitions put into practice in a specific project? How is "good" integration defined? How is the education for the participants of the project organized in order to lead to the goal: to earn one's living. These questions were answered through qualitative interviews with six of the employees in the project and examination of the account of the project. From a social constructionist perspective, the study showed that the interviewees see an employment as the key to integration. The participants of the project are considered to be in need of a rather extensive knowledge of the Swedish society to increase his or her ability to get a job. One important part of the project is the adjustment to individual needs and it contains practical training, education in the Swedish language and information about society. The study also showed that to reach the goal of "good" integration both the immigrant and the society need to adapt. In the project it is important with the cooperation between the municipalities which are included and also to have common principles for the participants.

Key words: integration, immigrants, refugees, project.

Innehållsförteckning

Förord	4
1. Introduktion	5
Problemformulering	5
Syfte och frågeställning	7
Beskrivning av projekt ”Integration genom arbete”	7
Organisation	7
Medarbetare	10
Mål	10
Målgrupp	10
Teoretiska utgångspunkter	11
Social konstruktionism	11
Problemperspektiv	12
2. Tidigare forskning	14
Integration på arbetsmarknaden	14
Integration i jämförande studier	16
Studier om aktiveringskrav	18
Sammanfattning	19
3. Metod	20
Urval	20
Intervjuerna	20
Bearbetning och analys av materialet	21
Etiska överväganden	21
4. Analys	23
Orsaker	23

Kulturkrocksförklaring	23
Fördomar mot invandrare	24
Byråkratiskt krångel	25
Passivitet	26
Sammanfattning	27
Lösningar	27
Arbete framför allt?	27
Projektet och dess förprojektering	29
Vardagskunskap	30
Individanpassning	31
Ett projekt med krav	32
Försök att minska fördomar	34
Sätt att underlätta inträde på arbetsmarknaden	35
Sammanfattning	36
Lösningens problem	37
Jämförelser och dess lösning gemensamma riktlinjer	37
Omotiverade deltagare och hur detta hanteras	38
Sammanfattning	39
5. Slutsatser	40
6. Slutdiskussion	41
7. Referenser	43
Bilagor	
Bilaga 1 informationsbrev	45
Bilaga 2 intervjuguide	46

Förord

Vi vill börja med att tacka alla våra intervjupersoner som genom att låta sig intervjuas har gett oss grunden till uppsatsen. Ett stort tack för att vi har fått förmånen att ta del av många intressanta tankar och idéer och även för ett mycket trevligt bemötande!

Vi vill också tacka vår handledare Katarina Jacobsson för konkret och värdefull handledning och rådgivning angående vår uppsats.

Då vi är två författare till uppsatsen har vi delat upp läsningen mellan oss och sedan delgett den andra. Vår tanke från början var att vi även skulle dela upp en del av skrivandet men i praktiken blev det så att vi skrev arbetet tillsammans.

Helsingborg maj 2009

Lisa Larbrant

Eva Carlsson

1. Introduktion

Problemformulering

Segregation beskrivs ofta som en negativ företeelse i samhällen. Att invandrare är både bostads- och arbetssegregerade ses på många håll som ett stort socialt problem. Motsatsen till segregation är integration vilket ses som ett mer önskvärt samhälleligt tillstånd (Ålund, 2002). Segregation förekommer bl.a. i skolor, på arbetsmarknaden och i bostadsområden. Social segregation kan beskrivas som en oönskad eller påtvingad social skillnad. Det handlar om att människor delas in i olika kategorier och utifrån dessa kategorier behandlas olika. Dessa kategorier kan t.ex. handla om ras och etniskt ursprung (Sunesson, 2002). Den här uppsatsen handlar om hur lösningen på det sociala problemet segregation- d.v.s. integration- kan tänkas främjas. Med vilka medel antas integration kunna uppnås?

Integration är ett ord med många olika definitioner. Slår vi upp ordet i Svenska Akademiens Ordlista får vi förklaringen ” Sammanförande till en helhet”, vilket inte är så klargörande. En annan definition som 1995 års invandrapolitiska kommitté gav lyder ”Politik och åtgärder som syftar till integration skulle då vara liktydigt med att ge den övriga befolkningen lika rättigheter och möjligheter och utforma åtgärder som syftar till jämlikhet – med friheten att vara olik.” I och med detta frångicks den invandrapolitik som tidigare hade förts där invandraren skulle assimileras (Sandberg, 1998 sid.17)., d.v.s. helt överge sin egen kultur och radera ursprungliga kulturskillnader (NE, 2009).

Åsikterna om hur en ”bra” integrering uppnås har varierat genom tiderna. På 1970-talet ansågs det viktigt för invandrare att integreras kulturellt men också ha möjlighet att själva kunna organisera sig (Ljungar, 2007). På 1980-talet handlade det mest om en språklig integrering och SFI (svenska för invandrare) introducerades mer och mer (Olsson, 1999). Under 1990-talet har uppfattningen istället varit att integrering uppnås om invandrare får ett arbete och blir självförsörjande (Ljungar, 2007). I forskartexten *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005:41) hävdas att istället för att rikta uppmärksamheten mot invandraren själv

när det gäller integrering så är det bättre att lyfta fram de mekanismer som finns i samhället som kategoriserar människor och skapar en över- och underordning mellan oss. I antologin tas vidare upp att den dominerande gruppen i vårt samhälle har en bild av den ”normala invandraren” som en person som p.g.a. sitt ursprung saknar både de sociala färdigheter och den kompetens som man ”bör” ha i Sverige. Det förväntas också att invandraren ska anpassa sig och lära sig dessa färdigheter och öppenhet för skillnader och mångfald är inget som diskuteras (SOU 2005:41). Tvärtom kan ofta kulturell mångfald ses som ett problem fast det är ett uttalat politiskt mål (Ålund, 2002).

De länder där integrationen av invandrare har fungerat bäst har haft en integration som gått ut på att invandraren ska få ett arbete. Med ett arbete följer en arbetsinkomst och genom arbetskamrater följer en medvetenhet om hur samhällslivet fungerar och landets kultur o.s.v. (SOU 2008:58). Med en arbetsinkomst har invandraren också möjlighet att välja var denne vill bosätta sig och behöver inte känna sig hänvisad till den bostad denne blev anvisad vid ankomst till kommunen (Gustafson, 2004).

Även om integration idag ofta förknippas med deltagande i arbetslivet så är det inte självklart att detta även leder till social och kulturell integration. Ett exempel kan vara att invandrare ofta startar eget inom restaurang- och servicebranschen då deras landsmän ofta finns inom dessa områden (Güli, 2007). Detta kan leda till att invandraren trots att denne har ett arbete enbart träffar sina landsmän och då inte blir socialt och kulturellt integrerad.

Mätningar har visat att arbetslösheten bland invandrare är betydligt högre än för den infödda befolkningen. Därför har det arbetats fram specialåtgärder för att underlätta för invandrare att få inträde på arbetsmarknaden (Olsson, 1999). Bl.a. har så kallade instegsjobb¹ införts (SOU 2008:58). Andra insatser kan bestå av

¹ **Instegsjobb** är en subventionerad anställning inom privat eller offentlig sektor för asylsökande som fått uppehållstillstånd, kvotflyktingar och dessa gruppers anhöriga. Instegsjobb kan vara aktuellt under de första 18 månaderna efter uppehållstillstånd. Anställningen ska vara kopplad till deltagande i SFI. Instegsjobbet ska innehålla tydliga handledande inslag. För heltidsanställning utgår subvention i högst 6 månader. (Regeringen, 2009)

kommunala initiativ t.ex. i form av projekt där man vill främja möjligheterna till anställning. Exempel på ett sådant är det nystartade projektet ”Integration genom arbete” där deltagarna under sex månader får genomgå en individanpassad utbildning, bestående av svenskundervisning, samhällsinformation och praktik, för att öka anställningsbarheten.

Integration är som vi sett ett allmänt och vagt begrepp. Det är ett politiskt påbud men kan variera med hur olika aktörer definierar begreppet och vilket praktiskt innehåll som knyts till begreppet. Hur gör då dessa aktörer rent praktiskt för att flyktingen ska öka sin möjlighet till integration?

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vad integration innebär i ett specifikt ”integrationsprojekt”. Hur omsätts ambitioner om integration i projektet ”Integration genom arbete”?

Hur definieras ”bra” integration? Hur har utbildningen för deltagarna i projektet utformats för att leda till målet självförsörjning?

Beskrivning av projektet ”Integration genom arbete”

Organisation

Beskrivningen av projektet är baserad på information från projektets hemsida (IGA, 2009), projektbeskrivningen² och intervju med projektledaren. Projektet är nystartat och inleddes i januari 2009 och är ett samarbete mellan fyra kommuner i södra Sverige, Åstorp, Örkelljunga, Båstad och Perstorp. Det finansieras av ESF (Europeiska Socialfonden) vilket är en fond som stöder projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap. För de kommuner som tar emot flyktingar är det ett uttalat mål att de flesta ska vara självförsörjande efter två år. Eftersom detta sällan är fallet uppfattades ett behov av en effektivare integrering.

² Projektbeskrivning (2008) ”Integration genom arbete. Ett samverkansprojekt”

Länsstyrelsen finns med som en initiativtagare till projektet, samarbetspartners är också arbetsförmedlingarna och företagarföreningar i respektive kommun. Kommunerna som ingår i projektet arbetar över kommungränserna med det som rör flyktmottagande och integration. Deltagarna har möjlighet att påverka projektets utformning då detta inleds med att en individuell handlingsplan upprättas. Denna utformas i samråd med deltagaren och är baserad på dennes behov och önskemål. Projektet innehåller både praktik och utbildning. De individuella handlingsplanerna medför att utbildningarna kan variera mellan olika deltagare, alla behöver inte samma utbildning. Exempelvis kan relationen mellan praktik och undervisning variera och deltagarna kan komma med önskemål om studiebesök eller få språkträning ute på praktikplatsen istället för i klassrummet.

Inför praktiken görs intervjuer med deltagarna där frågor ställs om vilken bakgrund de har och vad de har för önskemål och utifrån detta försöker projektmedarbetarna hitta passande praktikplatser. Praktiken ska vara en erfarenhet på vägen till en anställning. Omfattningen av praktiken bestäms i första hand efter diskussion med praktikplatsen och efter de behov denna anser att deltagaren har för att tillgodogöra sig praktiken. Praktikens längd bör vara 6 veckor – 3 månader, tanken är att den i första hand ska vara på heltid. Praktiken har två primära mål: Deltagaren ska efter praktiken få ett skriftligt omdöme från arbetsplatsen och deltagaren ska också ha blivit avsevärt bättre på att kommunicera på svenska. När deltagarna är ute på praktik så behålls kontakten med dem som arbetar inom projektet. De släpper inte bara deltagarna och de har dessutom kontakt med arbetsgivarna på praktikplatserna för uppföljning och dialog. Sedan diskuteras en eventuell anställning.

Utbildningen innehåller dels delar som arbetsmarknaden efterfrågar som hur man söker arbete och skriver CV, hur en anställningsintervju går till, hur arbetsmarknaden fungerar med t.ex. krav på självständighet och att anställda passar tiden. Om intresse finns så kan deltagarna få utbildning i hur man startar eget företag och vilken hjälp man kan få av ALMI och liknande aktörer. ALMI är ett statligt ägt bolag med uppdraget att främja utvecklingen av konkurrenskraftiga små och medelstora företag samt stimulera nyföretagandet för att skapa tillväxt och förnyelse i svenskt näringsliv. (Almi, 2009) Datautbildning ingår då allmän

datakunskap är något som efterfrågas på arbetsmarknaden. Under projektet fortsätter deltagarna att ha Svenska för invandrare (SFI).

Dessutom innehåller utbildningen delar som är inriktade mot integrationen i det svenska samhället. Dessa delar är Hälsoskola, Miljöskola samt utbildningen ”Så fungerar Sverige”. Utbildningen ”Så fungerar Sverige” är en stor del i projektet. I ”Så fungerar Sverige” får deltagarna bl.a. kunskap om Sveriges statsskick och historia, hur olika myndigheter fungerar, hur de ska göra om de blir sjuka och vad vård av sjukt barn innebär. Hur bankväsendet och skolväsendet ser ut går igenom liksom hur barnomsorgen i Sverige är utformad. Jämställdhetsbegreppet och frågor som rör familjen behandlas också. Privatekonomi är en annan del där saker som avbetalning, olika typer av ränta och inkasso ingår. Innehållet i ”Så fungerar Sverige” nämns av en intervjuperson som något extra positivt då just denna typ av utbildning upplevs som något som tidigare har saknats. Hälsoskolans innehåll lärs ut som privat hälsa men riktas mot arbetsmarknadens krav på kunskaper. Deltagarna lär sig exempelvis kost- och träningslära, hur de kan hantera stress och hur de gör om de blir sjuka och behöver sjukskriva sig. Miljöutbildningen ger information om det svenska miljötänkandet med t.ex. sopsortering och återvinning.

Om behov finns så genomförs validering av yrkeskunskaper hos en arbetsgivare där deltagaren under en viss tid kommer att få visa sin yrkeskompetens inom det aktuella yrkets kompetensområden. Arbetsgivaren utfärdar sedan ett intyg på uppvisad yrkeskompetens och rekommendation efter avslutad validering. Om deltagaren har önskemål om att prova ett nytt yrke kan denne få göra detta under projektet.

Det finns samarbete med andra projekt vars mål har beröringspunkter med ”Integration genom arbete”. Detta gör det möjligt att utbyta erfarenheter inom olika områden. Dessutom finns, om behov uppkommer, möjlighet för deltagarna i de olika projekten att ta del av andra projekts insatser t.ex. praktikplatser. Detta är ett sätt att öka deltagarnas möjlighet till anställning eller egen verksamhet.

Antalet deltagare beräknas till 50 per sexmånaderscykel. Sex sådana cykler planeras under tre år och nu pågår den första av dessa cykler. Då kommunernas storlek varierar har några kommuner fler av de 50 deltagarna och andra färre. Undervisning och praktikplatser sker i respektive kommuner och deltagarna samlas alltså inte alla 50 för undervisning varje gång.

Medarbetare

Inom projektet finns en styrgrupp som ansvarar för den strategiska koordineringen av projektets verksamhet, en ledningsgrupp som ska leda projektet och utföra styrgruppens beslut, en grupp medarbetare som ansvarar för den dagliga verksamheten och slutligen ett deltagarråd vilket är deltagarnas möjlighet att kunna påverka projektet.

Mål

Konkret är projektets syfte att flyktingarna som deltar ska integreras och anpassas till arbetsmarknaden och det svenska samhället. För att uppnå detta upprättas handlingsplaner baserade på individuella behov för att så snabbt som möjligt nå målet att bli integrerad i samhället och att vara självförsörjande genom arbete eller egen näringsverksamhet. Huvudmålen är att 1) Minst 95 % av dem som fullföljt projektet ska uppleva att de fått en stor eller mycket stor ökad möjlighet att få en anställning. 2) Minst 45 % av dem som fullföljt projektet ska 90 dagar efter avslutningen ha fått en anställning eller påbörjat egen näringsverksamhet.

Målgrupp

Projektets målgrupp utgörs av flyktingar som tagits emot av de fyra kommuner som ingår. För att komma i fråga för deltagande krävs kunskaper i svenska motsvarande Svenska För Invandrare (SFI) nivå B vilket är andra nivån av de fyra ingående nivåerna A, B, C och D. Deltagaren ska också kunna stå till arbetsmarknadens förfogande samt vara frisk och kapabel att arbeta heltid.

Teoretiska utgångspunkter

Social konstruktionism

Vi har valt social konstruktionism som teoretisk utgångspunkt för uppsatsen. Att valet föll på just denna inriktning berodde på att vi snabbt upptäckte att begreppet integration och närliggande begrepp är något diffusa till sin natur. Detta kräver att aktörer fyller begreppet med innehåll och det är just hur dessa aktörer beskriver integration och vilket innehåll de lägger i begreppet som vi vill undersöka. Det är följaktligen föreställningarna om vad som är ”bra” integration vi är intresserade av. Hur ”bra” integration bör se ut är också något som har varierat genom tiderna. Detta borgar för ett konstruktionistiskt perspektiv. Enligt Angelöw och Jonsson (2000) var det Berger och Luckmann som var först med att lansera begreppet social konstruktion (Angelöw & Jonsson, 2000). Berger och Luckmann menar att vardagskunskapen är något som formas i samspelet mellan individ och samhälle (Kunskapssociologi, 1999).

Inom socialkonstruktionismen är uppfattningen att vi bör vara uppmärksamma på och kritiska mot det vi vanligtvis tar för givet både om oss själva och om vår omvärld. De kategorier och begrepp vi använder oss av är konstruerade och behöver därför inte vara giltiga i alla sammanhang. Som exempel kan nämnas att vår uppdelning av människor i de två kategorierna män och kvinnor har fått stor betydelse. Egentligen finns många sätt att dela in människor på som t.ex. efter längd eller kroppstyp, men just kategorierna män och kvinnor har fått stor betydelse. Hur vi kategoriserar och hur vi använder begrepp beror på vilken kontext vi lever i och ingen av uppfattningarna är bättre eller sämre än någon annan. Den värld vi tar för givet har vi själva konstruerat genom den sociala interaktionen med människor i vår omvärld. Det är lätt att bli ”hemmablind” gällande denna uppfattning av hur verkligheten ser ut vilket är värt att ha i åtanke då våra handlingar är beroende av den bild vi har av verkligheten. Detta medför att olika konstruktioner och beskrivningar av verkligheten ger olika handlingsalternativ (Angelöw & Jonsson, 2000).

Problemperspektiv

Jönson (2008) har i sin skrift presenterat en modell och ett sätt att tänka vid analys av sociala problem. Utgångsläget är olika problemfrågor och genom att belysa dessa få en förståelse för sociala problem som problemperspektiv. Ofta kan det finnas flera olika perspektiv på ett problem och dessa olika perspektiv konkurrerar ofta med varandra. Modellen gör det möjligt att lyfta fram dessa olika perspektiv. Med hjälp av modellen kan man lyfta fram hur beskrivningar av problemets karaktär, omfattning, avgränsningar, orsaker och lösningar beskrivs. Denna teoretiska modell hör hemma under socialkonstruktionismen och med socialkonstruktionismen som utgångspunkt finns det en rad intressanta frågor som kan ställas då något ska studeras. Man kan t.ex. koncentrera sig på *vem* som anser att en viss fråga är ett problem. Nästa fråga behandlar frågan om *vad* som pratas om som problemet. Det kan handla om problemets orsaker och avgränsningar. En annan fråga är *hur* och det kan handla om hur ett problem gestaltas. Ytterligare en fråga är *var*, d.v.s. i vilka sammanhang formuleras problemet. Som exempel kan nämnas socialtjänsten och tingsrätten som olika arenor. I dessa arenor är det sedan olika villkor som styr hur man konstruerar ett problem. Nästa fråga är frågan *när* som kan handla om hur frågan har utvecklats över tid. Man kan på detta sätt visa olika versioner av hur sociala problem framställs och betraktas av olika aktörer. Dessa olika sätt att betrakta problem på är också avgörande för på vilket sätt vi menar att problemet kan lösas på. Dessa olika perspektiv på hur ett problem kan lösas orsakar i sin tur olika konsekvenser för människor och därför är det angeläget att undersöka detta (Jönson, 2008).

Det analysverktyg Jönson rekommenderar kallar han för *problemperspektiv*. Genom denna modell kan man bl.a. visa på de samspelande delarna inom olika problemperspektiv och hur pass dessa stämmer överrens eller inte. Modellen kan också synliggöra hur perspektivet konkurrerar med andra perspektiv. I sin modell har Jönsson utgått från den typ av frågor om sociala problem som socialkonstruktionismen har framställt en teori kring. Dessa olika frågor kan ge kunskap om t.ex. *var*, *när* och *hur*. Se förgående stycke. Jönsson menar också att den forskare som väljer att använda modellen själv bör forma den och använda de delar som anses passa för syftet (Jönson, 2008).

I modellen framställs olika problemkomponenter. Dessa komponenter är 1) problemets *karaktär* d.v.s. vad för slags problem beskrivs det som? Hur ser avgränsningarna ut? Nästa komponent 2) behandlar vilka *orsaker* ett problem anses beror på? Ofta ses en uppdelning mellan två motstridiga resonemang kring orsaken. Dels den voluntaristiska där man framhåller människans fria vilja och dels den deterministiska där man mer framhåller omgivningens påverkan och strukturella omständigheter vilket medför att den enskilda människan inte har någon skuld i det som sker. 3) *konsekvenser och omfattning* är nästa komponent och det handlar om vem eller vilka det är som drabbas av ett speciellt problem och hur detta drabbar dem? Nästa komponent 4) berör problemets *historia och utveckling* och kan handla om när problemet framträdde såväl som hur en ev. ökning av problemet har sett ut? Komponent nr 5) handlar om förslag på *lösningar* till ett problem. Detta ses ofta som en den centrala frågan. Det handlar om vad som måste göras och vem som har ansvar för det, är det experten eller den som bär problemet? Det kan vara långsiktiga såväl som kortsiktiga lösningar. Komponent nr 6) handlar om *drama och roller* och kan handla om att framställningar av problem ofta är dramatiska och kan inrymma idealtypiska gestaltningar av karaktärer eller roller. T.ex. kan en analys göras utifrån hur problemet dramatiseras i framställningar av t.ex. offer och motståndare. Den sista komponenten 7) tar upp om det finns *illustrationer* som t.ex. liknelser och metaforer när man beskriver ett socialt problem. Ett exempel kan vara en liknelse mellan dagens äldrevård och ättestupan (Jönson, 2008).

Genom att använda denna modell i analysen kan det bl.a. lättare urskiljas vad ett speciellt problemperspektiv frambringar. Man kan se om någon sida missgynnas eller favoriseras eller om något perspektiv kanske till och med osynliggörs (Jönson, 2008).

Vi har använt oss av det socialkonstruktionistiska perspektivet som ett verktyg i vår analys och tagit hjälp av två av de problemkomponenter som Jönson diskuterar – orsaker och lösningar. Analysen vägleds alltså av hur intervjupersonerna presenterar orsaker och lösningar på segregation.

2. Tidigare forskning

Det finns en hel del forskning om integration och om flyktingars och invandrades situation i Sverige. Vi har valt ut några avhandlingar som vi menar är relevanta för vår uppsats. När vi gjort våra sökningar så har vi använt oss av LIBRIS och några av sökorden var: integration, flyktingar, invandrare och kultur.

Integration på arbetsmarknaden

Alici Güli (2007) har i sin avhandling *Integration på arbetsmarknaden En studie av personer med utländsk bakgrund* haft syftet att undersöka vad som underlättar respektive försvårar integration på arbetsmarknaden. Hon har gjort fallstudier och kommit fram till att invandrare ofta blir företagare för att överleva och inte för att de skulle ha någon särskild talang för det. På ett personligt plan innebär egenföretagande också hårt arbete vilket kan medföra ett ansträngt familjeliv. Dessutom är det ofta så att ens arbete inte motsvarar den utbildning invandraren har. Detta kan leda till en känsla av utanförskap i samhället trots att de på ett objektivt och ekonomiskt plan är integrerade på arbetsmarknaden. Dock är ekonomisk integration av stor betydelse eftersom det ger möjlighet att leva ett självständigt liv och genom arbetet ges möjlighet att knyta kontakter med andra människor (Güli, 2007).

Ofta är det också så att invandraren är hänvisad till sin egen etniska grupp- släkt och vänner - för att låna pengar till att starta eget företag, eftersom bankerna inte vill låna ut pengar till vad som bedöms som högriskprojekt. Bland släkt och vänner kan de också få kontakter och kunskap vilka dock ofta är knutna till restaurang- eller servicebranschen och ofta är hårt konkurrensutsatta. Detta leder visserligen till en ekonomisk integration i det svenska samhället, men inte en social eller kulturell integration (Güli, 2007).

Studien visar också att efter utbildning och praktik är många tillbaka i arbetslöshet igen och nya arbetsmarknadsåtgärder. Utbildningar och praktikplats måste ha en

klar koppling till framtida arbetsmöjligheter annars riskeras istället en sänkning av motivationsnivån hos deltagarna. En annan viktig slutsats är att valmöjligheterna beträffande utbildning eller praktikplats för deltagarna ofta är få. Detta kan leda till att invandraren väljer en verksamhet som denne egentligen inte är intresserad av eller har utbildning eller erfarenhet från sitt ursprungsland för bara för att öka möjligheterna att kunna få ett arbete. Risker är då att motivationen för att genomgå utbildning eller praktik minskar och därmed också möjligheten att kunna integreras i det svenska samhället. Det största hindret är dock de attityder som finns på arbetsmarknaden om invandrare. Att arbetsgivare hellre väjer för det okända och tänker sig att det kan bli konflikter om de anställer en invandrare. De är helt enkelt rädda för kulturkrockar (Güli, 2007).

I en annan studie, Ljungar (2007) *Levebröd eller entreprenörskap* har Ljungar genom en kvalitativ undersökning studerat varför människor med utländsk bakgrund startar eget företag i Sverige. Han menar att det finns många olika faktorer till att invandrare blir egenföretagare. Det är inte så enkelt som att det skulle vara något i invandrarnas kultur som gör de till t.ex. särskilt skickliga pizzabagare. Det handlar heller inte enbart om att invandrarna skulle vara utsatta för diskriminering och inte bli insläppta på arbetsmarknaden och därför startar eget. Ljungar har i sin studie kommit fram till att det ofta är en kombination av både utestängning och underordning på arbetsmarknaden (lägre löner än svenska anställda, kan inte avancera eller få fast anställning) och en vilja att genomföra en affärsidé, som har varit anledningen till att de startat eget. Invandrarna vill alltså slippa vikariat, praktikplatser och arbetslöshet och för många i undersökningen handlar också företagandet om att de vill ta tillbaka en förlorad klassposition. Det handlar dock inte om att dessa personer tror sig kunna tjäna mer pengar som egenföretagare utan det handlar om att kunna tjäna några pengar alls. En majoritet av de intervjuade angav också som motiv till att starta eget att det var för att på så sätt kunna underlätta för sina barn att komma in i det svenska samhället. Ljungar uppmärksammar också att många invandrare, som är relativt välutbildade, trots detta startar egna företag inom områden där de inte kan ta tillvara sin utbildning och kompetens. Många av företagen i studien framhöll också att just för att de var invandrare fick de arbeta extra hårt. Ljungar avslutar sin avhandling med en diskussion om huruvida egenföretagande bland invandrare är en lösning på

segregationspolitiken. I Sverige öppnar många invandrare företag på andra platser än där de bor vilket ökar den sociala integrationen. Dock bor många av dessa egenföretagare i områden med en hög andel invandrare. Dessutom har de företag där de är tvungna att erbjuda varor och tjänster till ett relativt lågt pris vilket inte främjar en ekonomisk integration. Det mest häpnadsväckande i studien är dock att arbetsmarknadens olika organisationer inte tar tillvara den kunskap och kompetens som finns bland invandrare (Ljungar, 2007).

Hertzberg (2003) har i sin diskursanalytiska studie *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet* beskrivit hur arbetsförmedlare förklarar de svårigheter och möjligheter som invandrarungdomar möter på arbetsmarknaden. Generellt sett handlar förklaringarna i något fler fall om att begränsningarna ligger hos ungdomarna själva snarare än hos arbetsgivarna. Det kan handla om en önskan att ungdomarna skulle kunna anpassa sig till ”svenskheten”. Det kan t.ex. handla om sådant som att passa tiden, hälsa med ett fast handslag, inte slå undan blicken, korrekthet, vårdad klädsel och att undvika konflikter. På liknande sätt var det med det svenska språket. Det handlade då om nyttan med att kunna svenska men det handlade också om en tanke att invandrarungdomar borde anpassa sig till det svenska samhället. Det krävs med andra ord en försvenskning, om invandraren vill kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden. Att anpassningen till det svenska samhället låg på invandraren var också tydligt när användandet av slöja diskuterades. Arbetsförmedlarna menade att det var mycket svårt att få arbete om invandraren klädde sig på detta sätt. Även om arbetsgivarna inte går fria från kritik i frågan är det ändå tydligt att arbetsförmedlarna menar att invandrarna bär ansvaret för svårigheter att få jobb. De åtgärder som riktades till invandrarungdomar gick ut på att lära dem hur man tar kontakt med arbetsgivare och hur man betar sig vid anställningsintervjuer (Hertzberg, 2003).

Integration i jämförande studier

Sandberg (1998) har gjort en jämförande studie, *Integrationens arenor. En studie av flyktningmottagande, arbete, boende förenings- och församlingsliv i tre kommuner*, av offentlig statistik och intervjuer där han jämfört hur integrationen

ser ut på tre olika svenska orter – Lycksele, Sollentuna och Katrineholm. Han har tittat på bl.a. bostadsmarknaden och arbetsmarknaden. När det gäller bostadsmarknaden kunde han se att det skiljer sig åt i de tre orterna. T.ex. har man i Lycksele börjat anlita även privata hyresvärdar för att på så vis kunna få tillgång till bostäder i olika områden på orten, för att få en större spridning på var invandrare bosätter sig. I Katrineholm har man däremot av ekonomiska skäl endast det egna kommunala bostadsföretaget att tillgå vilket har sina lägenheter starkt geografiskt centrerade, varför många invandrare bor i samma område. Sollentuna var dock den ort som var mest segregerad av dessa tre. I Sollentuna har man vad som kallas för ett svenskglest bostadsområde – d.v.s. att personer med svensk bakgrund är i minoritet. Det handlar här om bostadsområde som är byggt inom ramen för miljonprogrammet. Denna boendesegregation är alltså inte resultatet av att invandrare egentligen vill bo tillsammans med sina landsmän, utan är istället resultatet av ekonomiska faktorer. När det gäller arbetsmarknaden kom Sandberg fram till att alla tre kommuner mer eller mindre hade en segregerad arbetsmarknad. I Katrineholm hittar man relativt många högutbildade invandrare inom arbeten som generellt sett domineras av lågutbildad personal. Forskning av bl.a. Paulson, S., Schierup, C-U., och Ålund, A., (1994) visar att när välutbildade invandrare söker arbeten de är kvalificerade för, ofta nekas dessa med hänvisning till krav om språkkunskaper eller krav på inhemsk utbildning. Sandberg påpekar också det faktum att av de infödda svenskarna arbetar cirka 40 procent på arbetsplatser som helt saknar invandrare (Sandberg, 1998).

Gustafson (2004) har i sin avhandling *Sköra livsmönster* undersökt hur bosniska flyktingars integrationsmönster kan se ut i Sverige beroende på vilka integrationsvillkor som föreligger. Det handlar om hur strukturella faktorer skapar möjligheter och/eller hinder men också om hur flyktingen själv kan hantera det som erbjuds. Avhandlingen bygger på statistikuppgifter och kommunala och offentliga handlingar, tidningsartiklar samt intervjuer. Gustafson har jämfört två kommuner – Malmö och Umeå. När det gäller hur boendet ser ut i de två kommunerna så är Malmö den mest segregerade och många bosnier i Malmö menade att de inte hade någon granne som de uppfattade som svensk. Detta medförde att man i Malmö mest hade kontakt med personer som pratade samma

språk som en själv. I Umeå fanns det fler möjligheter för flyktingar att lära känna etablerade umeåbor (Gustafson, 2004).

Också när det gällde tillgång till arbeten fanns det skillnader i Malmö och i Umeå. I Malmö med dess utbud och ett nätverk bestående av många olika folkslag fanns det större anställningsmöjligheter än i Umeå där främst högutbildade med internationellt framkomliga utbildningar får anställning (Gustafson, 2004).

Den slutsats Gustafson kommer fram till är att en del flyktingar har förmåga att relativt snabbt hantera och inrätta sin tillvaro när de har kommit till Sverige. Men för de allra flesta är vägen till ett normaliserat liv mycket längre och det handlar många gånger om det svenska samhällets välvilja att erbjuda civila, sociala och politiska rättigheter och även att erbjuda bra integrationsvillkor, för att komma dit (Gustafson, 2004).

Studier om aktiveringskrav

Hedblom (2004) har i sin studie *Aktiveringspolitikens Janusansikte- En studie av differentiering, inklusion och marginalisering* undersökt hur aktiveringspolitiken kan bidra till invandrares process in på arbetsmarknaden. Avhandlingen är en fallstudie där forskaren undersökt åtta verksamheter i Malmö samt intervjuat Handläggare och invandrare. Hedblom tar upp att vi i Sverige ser arbetslöshet som ett individuellt problem. Människor kan p.g.a. individuella och kulturella faktorer bli bidragsberoende vilket kan leda till ett passivt förhållningssätt och därför krävs en motprestation för att få offentliga bidrag. I aktiveringspolitiken fokuseras mycket på aktivitetskravet och att man måste fullfölja angivna skyldigheter för att få försörjning. Denna skyldighet innebär att man kan få något tillbaka både i form av försörjningsstöd och resurser som kan bidra till att man kommer närmre arbetsmarknaden (Hedblom, 2004).

I samtliga stadsdelar Hedblom undersökte har de aktivitetskrav på invandrarna som har försörjningsstöd. För invandrarnas del upplevs inte aktivitetskravet som något bra när de tvingas in i åtgärder som inte leder till något och menar att det

bara handlar om kontroll och förvaring men får de själv vara med och påverka var invandrarna mer positiva till det. Aktivitetskravet uppfattades inte heller som ett stort problem om de sökande själva kunde påverka vilka åtgärder de skulle delta i och om sanktionen vid frånvaro enbart var dagsavdrag på försörjningsstödet. Dock var det så att aktivitetskravet varierade för de undersökta områdena och det förekom även skillnader i samma område. Dessa skillnader kunde bero på om du var man eller kvinna och vilket land man kom ifrån. Kvinnor har lägre krav på sig och då speciellt muslimska kvinnor. Orsaken till varför vissa av invandrarna har svårt att leva upp till aktivitetskravet är enligt handledarna att de har barn de vill vara hemma med eller att de har svartjobb (Hedblom, 2004).

Sammanfattning

Vid en jämförelse mellan Gülis (2007) och Ljungars (2007) forskning kan vi se att båda har kommit fram till att invandrare ofta startar eget för att överhuvudtaget få en inkomst och inte för att de skulle ha någon speciell personlig eller kulturell fallenhet för det. Enligt Güli (2007) är invandrare ofta hänvisade sin egen etniska grupp när de startar eget vilket kan motverka en social integration. Detta resultat skiljer sig från Ljungars (2007) som kom fram till att invandrare ofta startar företag på andra platser än de bor vilket kan öka den sociala integrationen. När det gäller attityder på arbetsmarknaden menade Güli (2007) att begränsningen rörande integration främst ligger hos arbetsgivaren som ofta är rädd för det okända. Enligt Hertzbergs (2003) undersökning framkommer istället att begränsningen anses ligga hos invandraren själv. I Hedbloms studie (2004) framkommer att arbetslöshet hos invandrare ofta ses som ett individuellt problem. Både Sandberg (1998) och Gustafson (2004) kommer i sina undersökningar fram till att invandraren behöver stöd från samhället för att integration ska vara möjlig. Både Ljungar (2007) och Sandberg (1998) tar också upp att invandrares kompetens ofta inte tillvaratas i Sverige.

Till skillnad från tidigare forskning så tittar vi på ett specifikt projekt. Forskningen är dock relevant för att belysa och jämföra intervjupersonernas resonemang.

3. Metod

Urval

Det nystartade projektet ”Integration genom arbete” innehåller tre delar. Dessa delar är 1) undervisning i svenska språket, 2) samhällsinformation samt 3) praktik. Vi har valt att undersöka de två senare delarna i projektet. Projektledaren var den som kontaktade Socialhögskolan och efterfrågade någon/några som var intresserade av att skriva sitt examensarbete om projektet och han hjälpte oss att få kontakt med dem som arbetade i projektet. Vi har intervjuat sex personer som arbetar i projektet. De vi intervjuat är: projektledaren, en av konsulterna, ekonomiassistenten, en integrationsassistent och två integrationssamordnare. Bland dem vi intervjuade fanns representanter från tre av de fyra kommuner som är med i projektet. För oss var det relativt lätt att få kontakt med dem projektledaren föreslagit. Då våra intervjupersoner blivit ”handplockade” av projektledaren har vi reflekterat över vilken påverkan det kan ha haft på intervjuerna. Risken finns att de har känt sig tvungna att träffa oss då de är så få medarbetare i projektet. Detta har vi dock inte märkt något av.

Intervjuerna

Vi har valt att använda kvalitativa intervjuer i vår uppsats. Detta ger oss möjlighet att fånga en mer nyanserad bild än vad vi fått om vi använt oss av exempelvis enkäter. Vi har också hämtat information från projektbeskrivningen och projektets hemsida.

Vi kontaktade dem vi ville intervjua via telefon eller e-post. När vi sedan fått ett positivt svar skickade vi ut ett informationsbrev med information om uppsatsens syfte och kontaktuppgifter (se bilaga 1). I brevet informerade vi också om att vi gärna ville spela in intervjun för att underlätta vårt senare arbete med intervjun men att detta var frivilligt från den intervjuades sida samt att den intervjuade givetvis är anonym. Det var ingen av intervjupersonerna som hade något emot att bli inspelad. Plats för intervjuerna bestämdes i samråd med de vi intervjuade och i

samtliga fall blev platsen för intervjun intervjupersonernas respektive arbetsplats. Vi gjorde samtliga intervjuer tillsammans och dessa varade mellan trettio och sextio minuter. Vi genomförde intervjuerna utifrån en intervjuguide (se bilaga 2). Vi valde att göra semistrukturerade intervjuer och utgick från tydligt angivna frågor men med möjlighet att följa upp de intervjuades svar. (jmf. Aspers, 2007) När intervjuerna genomförts så transkriberades de.

Bearbetning och analys av materialet

När vi transkriberade intervjuerna beslutade vi oss för att utelämna suckar, skratt, ord som ”eh” och dylikt då vi inte ansåg att vi behövde detta för vår analys. Istället ansåg vi att en text som är full av denna typ av information blir svårare att läsa och därmed att analysera. Dessutom tillför inte detta något med utgångspunkt från vårt syfte. Efter transkriberingen kategoriserade vi materialet utifrån olika teman som utgick från intervjuerna. Detta för att underlätta jämförelser mellan vad som kommit fram under de olika intervjuerna och för att hitta likheter och skillnader. Vi har provat olika angreppspunkter för att bearbeta vårt material. Slutligen beslutade vi oss för att använda och vägledas av två av de problemkomponenter som Jönson (2008) beskriver. Vi har också jämfört vårt resultat med tidigare forskning.

Etiska överväganden

Då vi själva saknar erfarenhet av integration så utgick vi inte från någon hypotes i vår undersökning utan våra tankar kring resultatet var öppna. Även om vi försökt vara objektiva är det dock ofrånkomligt att vi har belyst det vi ansett vara viktigt. Vi har t.ex. valt ut vilka citat vi lyft fram (jmf Andersson & Swärd, 2008).

Vi anser att det är viktigt att vi intar ett etiskt förhållningssätt när vi gör vår undersökning. Samtliga intervjuer har genomförts under förutsättning att ett informerat samtycke funnits. De intervjuade informerades om att intervjun var frivillig och att uppgifter som rör dem som personer eller det som kommit fram under intervjun skulle behandlas anonymt. Vi är medvetna om svårigheterna som

finns med anonymitet när urvalet är begränsat som i vårt fall och hämtat från ett mindre projekt där medarbetarna är väl bekanta med varandra. Vi har därför valt att undvika även fingerade namn då dessa skulle kunna användas för att lägga ihop olika citat som tillsammans kan möjliggöra att en person känns igen. Av samma skäl har vi också valt att inte uppge namn på kommuner i citaten i analysen. Vi har fått godkännande av projektledaren att använda projektets riktiga namn. Samtliga som intervjuades informerades om att vi gärna ville spela in intervjun, men att det var frivilligt och att de var i sin fulla rätt att neka till att intervjun spelades in. Likaså kommer det insamlade materialet endast att användas till studiens syfte och om vi skulle kunna ha användning för materialet i ett annat syfte kommer intervjupersonerna att kontaktas och i så fall få lämna sitt godkännande till det. Länken till den färdiga uppsatsen kommer också att skickas via e-post till dem vi intervjuat.

Något vi också har reflekterat över är det faktum att vår uppsats till viss del har formen av uppdragsforskning då projektledaren har tagit kontakt med Socialhögskolan med en förfrågan om någon student skulle vilja skriva om projektet. I och med att det har efterfrågats att någon skriver om projektet så är det uppdragsforskning. Samtidigt har vi inte blivit styrda av riktlinjer för skrivandet utan vi har fått lägga upp uppsatsen som vi själv önskat. En svårighet vi trots denna frihet har stött på är att vi har upplevt det svårt att vara kritiska. Dels på grund av att vi faktiskt skriver utifrån en förfrågan och dels för att medarbetarna i projektet är så positiva till projektet och verkligen tror på det de gör. Vi har också funderat över projektledarens syfte med att gå ut med en förfrågan till Socialhögskolan om att skriva om projektet. Något direkt syfte har dock inte framkommit under samtal med projektledaren.

4. Analys

Vi har använt oss av det socialkonstruktionistiska perspektivet som ett verktyg i vår analys och tagit hjälp av två av de problemkomponenter som Jönson (2008) diskuterar. Alltså: analysen vägleds av hur intervjupersonerna presenterar orsaker och lösningar på segregation.

Orsaker

Kulturkrocksförklaring

Något som framkom under intervjuerna var att kulturskillnader är något som bidrar till att integrationen i det svenska samhället i allmänhet och på arbetsmarknaden i synnerhet försvåras. En intervjuperson berättade:

Det är ju så självklart för dem att de bara kan gå ifrån jobbet om man t.ex. ska köra barnen till tandläkaren eller man ska köra frun för att frun inte har körkort. Det är bara självklart att kunna göra det. Vår hälso- och sjukvård tänker inte på att man arbetar, men vi som person måste ju tänka på det och ändra det eller begära ledigt.

Kulturkrockar kan också handla om vad som är viktigt när man söker arbete som en intervjuperson påpekar:

Är du från Irak och söker jobb då är det viktigt att skriva var du kommer ifrån och vem din pappa är. Är det viktigt att skriva sådant i Sverige? Det är sådana grejer. Hur ska man klä sig? Om du söker jobb som vaktmästare, ska du komma i slips och kostym då? Det är sådana grejer som är viktigt.

Ofta kan kulturella skillnader också ses i exempelvis jämställdhetsrelaterade frågor. Det kan t.ex. handla om att en kvinna menar att hon inte kan arbeta i åtta timmar eftersom hon även har ett hem att sköta och då diskuteras t.ex. mannens roll. Att även mannen kan vara delaktig i skötseln av ett hem och t.ex. också kan

gå med barnen till läkaren eller tandläkaren. Många av kvinnorna har oftast varit hemmafruar i sitt hemland och det blir en konflikt i rollen då de kommer till Sverige. Oftast har de många barn och är vana vid att vara hemma. En intervjuperson berättar:

Ibland säger kvinnan ” Men jag måste laga mat och städa och så”. Om jag säger ” Men din man då?” Då förstår hon inte. Eller om man går till läkare med barnen då ska man gå båda två och det kan vara, ja men frun har inget körkort. Ok, men då kan du skjutsa barnet. ”Men om jag skjutsar barnet, vem ska vara med barnet hos läkaren?” De förstår inte att pappan kan vara med sitt barn.

Fördomar mot invandrare

På frågan om var man ska lägga tyngdpunkten när invandrare ska integreras i arbetslivet, om det är invandraren som bör ”försvenska” sig för att ha möjlighet till inträde eller om tyngdpunkten ska ligga på att förändra attityder hos arbetsgivare och att betona vikten av mångfald, svarade intervjupersonerna att det är invandrarna som får anpassa sig till svenska förhållanden men att det också måste finnas en acceptans hos arbetsgivarna. Det handlar om att båda får både ge och ta. Samtidigt påpekar en av intervjupersonerna att i slutändan är det arbetsgivaren som ska anställa den han menar är lämplig:

Folk som sitter och tänker överallt kan ju tycka och tänka vad de vill, det är ju arbetsgivaren som bestämmer, vi kommer inte ifrån det.

Åsikten att det är invandraren som bör anpassa sig till svenska normer och värderingar, för att kunna ha möjlighet att få inträde på arbetsmarknaden i Sverige, stämmer väl överrens med den forskning Hertzberg (2003) gjort, där han kom fram till att arbetsförmedlare ofta menade att begränsningen låg hos invandraren själv. Vill invandraren få ett arbete i Sverige krävs det att denne ”försvenskar” sig för att över huvud taget komma ifråga om ett arbete (Hertzberg, 2003). Dock betonar våra intervjupersoner att det också handlar om att det måste finnas en acceptans hos arbetsgivarna.

Nu kanske den här personen inte riktigt gör som vi alltid har gjort eller har riktigt samma tankar och så, men jag tror inte att man kan, eller ska, ändra en arbetsplats för att man får in ett antal invandrare som börjar arbeta där. I så fall får det ge sig själv att man tycker att så kan vi ju också göra för de kan ju komma med nya inputs

Güli (2007) forskning visar att det ofta är de attityder som finns till invandrare i arbetslivet som är det största hindret för integration i arbetslivet. Många arbetsgivare är rädda för kulturkrockar och undviker det okända (Güli, 2007). Detta var också något vara intervjupersoner kände igen och tog upp under intervjuerna.

Även svårigheten att få arbetsgivarna att bjuda till och erbjuda praktikplatser till olika projekt var något Güli (2007) tog upp i sin avhandling och hon menade att eftersom valmöjligheterna för invandrarna är så få när det gäller praktikplatser kan det få till följd att invandraren väljer något denne egentligen inte är intresserad av vilket kan leda till minskad motivation för arbete och därmed till en sämre integrering (Güli, 2007).

Byråkratiskt krångel

Intervjupersonerna återkom flera gånger till att ”byråkratiskt krångel” är något som försvårar integrationen. Som exempel nämnde de validering av högskoleutbildningar och översättning av betyg.

Sverige är otroligt rigida när det gäller utbildningar och betyg. Det är svenska papper som gäller punkt slut. Du kommer ingenstans med utländska. Du kan validera dem men där har vi dåliga valideringsorganisationer, de försvinner och de dyker upp och försvinner. Det fungerar inte som det ska helt enkelt.

Att vi i Sverige skulle vara rigida när det gäller utbildningar och betyg är också något som både Ljungar (2007) och Sandberg (1998) tar upp i sina avhandlingar. Ljungar (2007) påpekade att det är häpnadsväckande att inte invandrades

kompetens tas tillvara och Sandberg (1998) menade att detta också bidrar till att många högutbildade invandrare har arbeten som inte är likvärdiga med deras kompetens. Ljungar (2007) menade också att när högutbildade invandrare söker arbeten de är kvalificerade för blir de ofta nekade arbetet med hänvisning till kravet på inhemsk utbildning samt bristande språkkunskaper

Ett annat dilemma som kan dyka upp och som man kanske inte alltid tänker på gäller examensbevis/betyg. En intervjuperson berättade att:

Ja och det är inte alla som har den med sig heller utan den kan ha försvunnit i kriget, så då är det bara ordet de har kvar då.

Processen att starta ett företag är också större i Sverige än vad den är i många andra länder vilket gör att proceduren kan se annorlunda ut när man ska öppna företag här jämfört med t.ex. Irak. En intervjuperson berättar:

Man måste ha en plan, ekonomisk redovisning, allt klart. Vill man starta restaurang, det var en kille som åkt till Ungern och köpt en korvkiosk, men jag sa att han måste ha tillstånd, man kan inte ställa den varsomhelst. Man måste ha tillstånd från miljökontoret för att sälja mat. Han sa att ha betalat flera tusen för att åka fram och tillbaka. Men jag sa att det inte spelar någon roll.

Passivitet

I det stora hela uppfattar projektmedarbetarna deltagarna som motiverade. Men det finns undantag. En förklaring som en intervjuperson ger är:

Det är ju flyktingar vi jobbar med, det är ju inte en svensk som jobbat i 20 år och blir arbetslös och bara vill komma ut på arbetsmarknaden igen. Det är folk som har varit på flykt, de har bott på förläggning i 2-3 år och har varit i Sverige i kanske fem år. De har anpassat sig till passivitet. De har ju gått i skolan 2-3 timmar om dagen så då har de vant sig vid den här bekvämligheten och så ska de jobba åtta timmar.

Sammanfattning

De perspektiv intervjupersonerna lägger fram som *orsaker* till segregation är 1) Kulturkrockar som kan handla vad som är (o)viktigt att skriva i ett CV, synen på tider och jämställdhetsrelaterade frågor. 2) Fördomar mot invandrare. Här handlar det främst om en del arbetsgivares attityder och främlingsrädsla. 3) Byråkratiskt krångel vilket kan handla om svårigheten att validera yrken och översätta betyg i Sverige. Det kan även handla om att proceduren för att starta eget företag är större i Sverige än i många andra länder. 4) Passivitet vilket innebär att det är lätt att vänja sig vid passivitet om man inte har haft någon sysselsättning och kanske bott på förläggning under en längre tid.

Dessa olika perspektiv handlar främst om deterministiska orsaksresonemang där omgivningens och strukturella faktorer påverkan betonas. Till viss del kan kulturkrockar och passivitet även handla om voluntarism där man menar att individen har en fri vilja och ett eget ansvar (jmf Jönson, 2008). Perspektiven kan också ses involvera flera nivåer men i olika hög grad. Det vi menar med nivåer är samhälls- och individnivå. T.ex. kan kulturkrockar ses som att både individen själv, d.v.s. invandraren, måste anpassa sig men också att samhället, här arbetsgivarna, måste visa acceptans mot mångfald.

Lösningar

Arbete framför allt?

En intervjuperson svarar såhär på frågan om hur ”bra” integration ser ut:

Jag har jobbat med integration i 30 år och jag har inget recept på vad integration betyder eller en definition. Jag tror att det finns över 5000 definitioner för ordet integration. Men jag har gjort det enkelt, för mig är integration att man kan försörja sig själv.

I de länder där integrationen fungerat som bäst är det ”arbetslinjen” som gäller: med ett arbete följer en försörjning och genom arbetskamrater blir invandraren

medveten om hur samhällslivet och landets kultur fungerar. Invandraren har också i och med en arbetsinkomst möjlighet att själv bestämma var denne vill bo (SOU 2008:58). Detta stämmer väl överrens med våra intervjupersoners åsikter. En intervjuperson menade att:

”Har du ett jobb, då kan du bo var du vill, sätta dina barn i vilken skola du vill, då kan du göra vad du vill. Om du får pengar från socialen har du ingen makt över ditt liv [...]

Om jag vill bo i Rosengård så är det mitt val, men jag ska inte tvingas bo i Rosengård”

En intervjuperson jämför med kineser. Denne menade att vi har en stor kinesisk minoritet i Sverige och att de flesta av dem inte kan svenska. De bor mycket nära varandra men vi märker inte av dem eller att de är segregerade eftersom de har eget arbete och försörjer sig. Sedan var deras barn går i skolan, det är inget problem. Har man ett jobb så bestämmer man själv, man har en status.

Intervjupersonerna var samstämmiga när det gäller hur en bra integration ska se ut. De beskriver att vägen till integration i samhället går genom ett arbete. De framställer det som att om man har ett arbete så kommer den övriga integrationen automatiskt. Med den övriga integrationen menar intervjupersonerna kunskap om samhällslivet, kunskap om landets kultur samt att invandraren har möjlighet att välja var han vill bo. På detta sätt beskrivs invandraren som att han får makt över sitt eget liv. Denna syn på integration är formad i den kontext vi har i Sverige just nu. Detta innebär att det fungerar här och nu men det behöver inte innebära att detta är gångbart i alla sammanhang alltid.

Ett av delmålen i projektet är att kommuner som redan har ett stort antal flyktingar ska bli mindre belastade, genom att kommunerna i projektet kan behålla de flyktingar som mottagits. Detta är tänkt att bidra till en bättre integration i samhället då inte alla bor i samma städer. Detta kan också ses som exempel på en sådan strukturell faktor som påverkar integrationsvillkoren, som både Sandberg (1998) och Gustafson (2004) tar upp i sina studier. De menar att samhällets uppbyggnad påverkar invandrarnas vardag och att det ofta är ekonomiska faktorer

som bidrar till en ökad (boende)segregation. Gustafson menar att integration i samhället handlar om hur invandraren kan hantera det som erbjuds men till stor del handlar det även om det svenska samhällets välvilja.

Projektet och dess förprojektering

I intervjuerna framkommer det att visionen utifrån projektplanen är att alla deltagare ska komma ut i arbete och bli självförsörjande. Det konkreta målet är att 45 % av deltagarna efter genomgången projekt ska ha en anställning. De ansvariga har gott hopp om att nå målet. Innan projektet startade gjordes en omfattande förprojektering där företagare och invandrare inskrivna på SFI:n i de olika kommunerna intervjuades. Även projektledarens egna erfarenheter låg till grund för utformningen. Utifrån detta bestämdes vad samhällsinformationen skulle innehålla.

Något som framkom under intervjuerna med arbetsgivarna var att det ofta finns en viss tveksamhet från arbetsgivarnas sida att anställa invandrare eftersom arbetsgivaren blir ett slags extra förälder för dem när de t.ex. kommer med brev från olika myndigheter som de inte förstår. Arbetsgivaren blir den närmaste svensk invandrare har i sitt liv och många arbetsgivare menar att de inte har möjlighet och tid att ge sina anställda denna typ av stöd då det inte ingår i en anställning. Ett annat problem är att invandrare ofta inte anses vara tillräckligt självgående på arbetsplatsen. En intervjuperson uttrycker det såhär:

I Sverige kräver arbetsgivaren att du ska vara otroligt självgående. Du ska ta dina instruktioner vid punkt ett, du ska förstå de men sen ska du jobba själv. Så jobbar man inte utomlands. Framförallt inte söderut. Där har man ju då sin närmaste chef som står och säger gör a gör b gör c gör d. det här ska de också lära sig att såhär fungerar det i Sverige och det försöker vi också lägga in det här med att vara självgående.

Man vill inom projektet ge deltagarna information som gör att man kommer ifrån problem med osjälvständighet och behov av att få hjälp av arbetsgivaren med privata frågor.

Utbildningsutbudet har reviderats efter synpunkter från ESF då vissa delar av utbildningarna inte ansågs vara tillräckligt arbetsmarknadsinriktade. T.ex. Hälsoskolan fick riktas om mot att handla mer om att arbetsgivare idag är noga med att de anställda sköter sin hälsa eftersom han eller hon betalar de första 20 dagarnas sjukfrånvaro.

Vardagskunskap

Utbildningarna inom projektet omfattar olika antal timmar, en del utbildningar är längre och andra kortare. Dessa innehåller föreläsningar där deltagarna bl.a. får göra sig hemmastadda på olika myndigheters hemsidor och studiebesök. Olika utbildningar är t.ex. Miljöutbildning, Hälsoskola med bl.a. närings- och träningslära, datautbildning, utbildning i hur man skriver CV och söker arbete och utbildning i hur Sverige fungerar. Deltagarna får också grundläggande kunskaper i privatekonomi. En intervjuperson berättar:

Vi har ju privatekonomi t.ex. borde kanske alla svenskar ha. Men just här så har vi sådana saker som att köpa på avbetalning vad innebär det, vad är effektiv ränta? Det är inte så många som vet det. Ränta vet man men vad är effektiv ränta? Vad händer när man får brev från inkasso, vad gör man då? Hur gör man för att bestrida en faktura? Vad betyder det att hamna i kronofogdens register?

För att säkerställa att deltagarna uppfattat det som sagts under utbildningen berättar en intervjuperson att man har prov och diskussioner rörande det som lärts ut.

Kursen ”Så fungerar Sverige” innehåller som vi sett ovan olika delar. En kurs som denna skulle egentligen kunna innehålla vad som helst, alltifrån rösträtt till hur man dansar ”Små grodorna” på midsommarafton. Som Angelöw och Jonsson

(2000) tar upp ger olika konstruktioner och beskrivningar olika handlingsalternativ (Angelöw & Jonsson, 2000). I kursen "Så fungerar Sverige" har de funnit ett handlingsalternativ som de menar är lämpligt. De som arbetar i projektet har utifrån inventering och de projektansvarigas erfarenheter valt ut vilken information som deltagarna är i behov av att tillägna sig för att fungera i det svenska samhällslivet och på arbetsmarknaden. De beskriver Sverige som ett land som fungerar olikt andra länder på en rad punkter. Intervjupersonerna ser på kultur som något som är föränderligt och de beskriver invandraren som en person som har kapacitet att anpassa sig till den svenska kulturen.

Individanpassning

Intervjupersonerna berättar att grundinformationen till deltagarna är densamma för alla, men informationen som ges därutöver varierar mellan deltagarna. Utformningen av informationen revideras utifrån vad deltagarna efterfrågar, exempelvis ledde intresset för en starta eget-kurs till att en sådan lades till i utbildningsutbudet. Studiebesök är en annan del i utbildningen som utgår från vilka behov som finns bland deltagarna. Detta innebär att alla deltagare inte måste gå på alla studiebesök En av intervjupersonerna säger om studiebesök att:

Vi försöker hela tiden vara individuella. En som vill sälja falafel vill kanske inte gå till Helsingborgs Dagblad, så vi delar på grupperna.

Det finns dem som varit klara med SFI:n när de har kommit till projektet och varit väldigt målinriktade och då har de fått hjälp till vidare studier istället. I projektet jobbar man först och främst mot att deltagarna ska bli självförsörjande men är det så att de har en dröm om att utbilda sig så uppmuntras deltagarna att hålla fast vid den drömmen. För att underlätta vägen till arbete berättar intervjupersonerna att de även vid val av praktikplats tar hänsyn till individuella behov.

En intervjuperson menar att Sverige historiskt sett har varit dåliga på att individanpassa och istället har behandlat alla likadant oavsett om det har varit ändamålsenligt eller inte:

Hela projektet har ju en individanpassning, eftersom vi bygger en individuell handlingsplan och där har ju Sverige historiskt sett varit väldigt dåliga, vi har behandlat alla i grupp, det ska vara lika för alla. Vi skickar alla på ett företag på en och samma utbildning, fast det bara är hälften av dem som behöver den och de andra sitter och funderar vad gör jag här? Det är ju klassiskt Sverige.

Vikten av individanpassning för flyktingen är också något som ligger i tiden. I SOU 2008:58 menar författaren att istället för att se de nyanlända som ett kollektiv vilket görs i många kommunala verksamheter, bör man ändra perspektiv och istället se de nyanlända som individer med olika behov, resurser och olika yrkeserfarenheter och ge varje individ stöd utifrån sina egna förutsättningar. Utredningen tar också upp att den individuella utvecklingsplanen som den nyanlända ska få utarbetad kan innehålla en bedömning av utbildningsbehov, validering, kartläggning av personens arbetslivserfarenhet, behov av praktik och eventuell rehabilitering.

Ett projekt med krav

Om invandraren anses lämplig att delta i projektet och erbjuds plats så har denne egentligen ingen möjlighet att tacka nej, så vida denne inte har ett eget alternativ. Tackar invandraren nej till deltagande kan denne mista sin introduktionsersättning³. Intervjupersonerna vill gärna se projektdeltagandet som frivilligt men uppmärksammar samtidigt att det också kan uppfattas som ett tvång. En av intervjupersonerna berättade att:

³ **Introduktionsersättning:** Lag (1992:1068) om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar 1 § En kommun får bevilja introduktionsersättning till flyktingar och vissa andra utlänningar som har tagits emot i kommunen inom ramen för det kommunala flyktingmottagandet. Kommunen bestämmer introduktionsersättningens storlek.

Det ska ju inte vara något påtvingat så, eller ja, det kan det ju bli. Det kan ju bli att "du ska göra detta för att du ska få din ersättning" som exempel. Men det är ju alltid bättre om de vet och förstår varför i det stora hela.

En annan intervjuperson menar att kravet på aktivitet kan bidra till att minska främlingsfientligheten då människor inte kan klaga på att flyktingarna bara sitter hemma och får bidrag. De framhåller därför att det ställs krav på deltagarna i projektet.

Samtidigt minskar vi främlingsfientligheten, folk kan inte klaga på att de sitter hemma och får pengar. Vi ställer krav på dem.

Intervjupersonerna berättar att deltagarna får avdrag med 20 % på introduktionsersättningen vid frånvaro från skola eller praktik.

Introduktionsersättningen motsvarar ungefär studiemedel vid heltidsstudier.

Denna kravlinje i projektet stämmer väl överrens med aktivitetskravet som förs i dagens aktiveringspolitik. I Hedbloms (2004) studie framkom att

aktiveringskravet var vanligt förekommande i de verksamheter hon undersökte och gick ut på att man måste fullfölja vissa skyldigheter för att få sin försörjning.

Dock var invandrarna inte negativa till detta bara de fick vara med och påverka och om det enbart blev avdrag för de dagar man faktiskt var frånvarande.

Aktivitetskravet kunde i Hedbloms (2004) undersökning variera från person till person beroende på vilket land du kom ifrån och om du var man eller kvinna

(Hedblom, 2004). Att aktivitetskravet kunde variera från person till person var inget som framkom under intervjuerna med intervjupersonerna från det projekt vi undersökte, snarare framhölls att reglerna ska vara lika för alla.

Inom projektet försöker de hålla sig så nära den svenska arbetsmarknadens sätt att fungera som möjligt och deltagarna har semester på sommaren som motsvarar svenska traditioner. En intervjuperson berättar att heltidssysselsättning är något som står inskrivet i avtalet mellan länsstyrelsen, kommunen och deltagaren. Detta med krav på heltidsnärvaro ställer ofta till problem. De som arbetar i projektet har

tagit lärdom av detta, och ska vid nästa omgång vara extra tydliga mot deltagarna att det är heltid som gäller.

Nästa gång vi får flyktingar ska vi vara tydliga mot dem vad som gäller, undervisning 15 timmar det är en tillfällig grej. När som helst kan du få ett vanligt jobb, det....har du barn eller så jobbar du ändå åtta timmar, så är det. Hur många ensamstående mammor med 2-3 barn finns det inte som jobbar åtta timmar?

Försök att minska fördomar

I intervjuerna framkom att flyktingarna som är med i projektet får lära sig hur Sverige fungerar och vilka krav arbetsgivaren har på dem. När deltagaren sedan är ute i praktik får arbetsgivaren kännedom om vad deltagaren kan och man hoppas på så vis kunna tona ner problematiken kring att anställa en invandrare. På projektets hemsida kan man läsa att förhoppningen är att detta ska vara ett bra sätt för arbetsgivaren att försäkra sig om att han anställer rätt person. En intervjuperson berättade vidare att när projektiden är slut för deltagarna får de ett intyg/diplom på vilka kurser de har gått och vad dessa innehållit.

När det gäller integrationen på arbetsmarknaden framställer intervjupersonerna det som att huvudansvaret ligger hos invandraren. Det är denne som behöver "försvenska" sig. Intervjupersonerna menar att "det är så här det är" på arbetsmarknaden och att invandraren får anpassa sig efter det. Intervjupersonerna menar dock att även arbetsgivaren måste bjuda till men att det i slutändan trots allt är upp till arbetsgivaren vem som anställs. En av intervjupersonerna betonar att integration bygger på ett gemensamt samhällsansvar och att allt inte kan inriktas på att invandraren ska anpassa sig, för det är inte tillräckligt.

Intervjupersonerna menar att det hos arbetsgivarna handlar om främlingsrädsla och inte främlingsfientlighet och intervjupersonerna framställer det som att man därför behöver arbeta med arbetsgivarna och deras attityder. Intervjupersonerna visar att de är medvetna om och rättar sig efter situationen som i dagsläget är att

arbetsgivaren har makten i slutändan. Men de tar samtidigt inte denna för given som ”det rätta” utan ser ett annat alternativ i att arbetsgivare och övriga samhället bjuder till mer för att en fungerande integration. På detta sätt visar de att de är kritiska mot rådande konstruktioner i samhället. (jmf Angelöw och Jonsson, 2000)

Ibland kan man kanske önska att arbetsgivaren bjöd till lite mer när det gäller praktikplatser och så, för det tycker jag är ett gemensamt samhällsansvar. När vi har tagit emot så många flyktingar som vi har gjort i Sverige och så, ska vi kämpa här med att lära dem svenska och lära dem våra regler och det krockar ibland.

De menar att det är viktigt att jobba med attityder och att det är viktigt att gå ut med information, men att det är en lång process. Att gå ut och informera är också något som ingår i deras uppdrag som flyktingsamordnare, även om det inte görs inom själva projektet. De är ute mycket bland politiker, i skolor, klubbar och företag.

Sätt att underlätta inträde på arbetsmarknaden

En del intervjupersoner tog upp att olika bidrag till arbetsgivaren spelar en stor roll för om de ska kunna anställa. Det handlar om både nystartsjobb⁴, instegsjobb och praktik. De menar också att för dessa arbetsgivare spelar det ingen roll om de anställer en svensk eller en invandrare, men utan bidrag har de ingen möjlighet att anställa någon överhuvudtaget. Detta gäller speciellt för de små företagen med en mer begränsad budget. Instegsjobben ska fungera som en ”morot” till arbetsgivaren för att invandrare ska ha möjlighet att få arbete på samma villkor som andra. Bidraget handlar bara om de första tre till sex månaderna och den anställda får vanlig lön som alla andra när han är på företaget. Det är en bra

⁴ **Nystartsjobb** är en möjlighet för personer som varit arbetslösa en längre tid eller är nyanlända invandrare. Arbetsgivare som anställer personen får ett ekonomiskt stöd som motsvarar dubbel arbetsgivaravgift. Är personen under 26 år får arbetsgivaren ett stöd som motsvarar arbetsgivaravgiften. Arbetsgivaren får i normalfallet stödet lika länge som personen varit utan arbete. Är du under 26 år är det maximalt ett år. För dig som fyllt 55 år gäller dubbla tiden. (Arbetsförmedlingen, 2009)

möjlighet och det optimala är om det kan leda till fast anställning när perioden är slut så att det inte bara blir en periods anställning.

Det är bra för dem att få stöd, men arbetsgivaren kan se, den här personen är bra oavsett om de får stöd eller inte. Därför säger vi [till deltagaren] utnyttja den här tiden när stödet finns och gör arbetsgivaren beroende av dig.

Intervjupersonerna menar att det också handlar om attityder. Vill arbetsgivaren inte anställa en invandrare spelar det ingen roll att bidragen finns, de kan alltid hitta på en anledning att inte anställa. Det kan handla om främlingsfientlighet eller främlingsrädsla men för de flesta arbetsgivare är det inte så menar intervjupersonerna. I många fall har arbetsgivare inte kännedom om att det finns bidrag att söka då man anställer en invandrare. Detta är något de som arbetar i projektet informerar om då deltagarnas praktik närmar sig sitt slut och man diskuterar en eventuell anställning.

Sammanfattning

Projektet i sig och hur de arbetar med deltagarna ses som en bidragande lösning på segregationen på arbetsmarknaden. Ytterligare perspektiv intervjupersonerna lyfter fram som *lösningar* på segregation är 1) Arbete. Alla intervjupersoner menade här att med ett arbete följer automatiskt integration även inom områden som boende. Men även en social och kulturell integration. Självförsörjning framhålls som det viktiga. 2) Ett annat perspektiv som framkom under projektets förprojektering var att invandrare ofta upplevs som osjälvständiga på arbetsplatsen och de behöver också hjälp med sådant som inte hör till anställningen som att t.ex. fylla i blanketter. I projektet arbetar man därför med detta. 3) I projektet får deltagarna även lära sig t.ex. hur Sverige fungerar och hur man söker arbete för att underlätta integrationen i samhället. 4) Ytterligare faktorer som har som mål att effektivisera och förbättra integrationen är att man i projektet har individanpassat innehållet för deltagarna. 5) Det ställs krav på deltagarna i projektet som rör bl.a. närvaro på heltid för att få sin ersättning. 6) För att minska fördomar hos arbetsgivare berättar intervjupersonerna att de är ute och informerar arbetsgivare. Dessutom ses praktiken som en möjlighet att visa

arbetsgivare deltagarnas potential. 7) När det gäller bidrag till arbetsgivare kan detta i vissa fall vara en ”morot” för att anställa en invandrare. Men det krävs fortfarande en positiv attityd hos arbetsgivaren för att anställa invandrare.

Lösningens problem

Jämförelser och dess lösning gemensamma riktlinjer

Att projektet är individanpassat har också lett till en del problem.

Intervjupersonerna nämner att det kan vara frågor från deltagarna om varför andra deltagare inte är på den eller den utbildningen, eller inte är på praktik. Då sekretess råder kan anledningarna till detta inte lämnas ut. En intervjuperson berättar:

Man jämför hela tiden ”Varför får Mohammed praktisera och inte jag?” Det är så, Mohammed passar in där och inte du. Eller varför ska jag vara på utbildning men inte Mohammed och hans fru?[...] Jag hamnar ofta i den situationen att de jämför hela tiden och tittar på varandra.

Att deltagarna bevakar vad de andra deltagarna gör i projektet kan vara en möjlig konsekvens av att projektet har många krav på deltagarna. Ett sätt att hantera detta kan vara att satsa på gemensamma riktlinjer som de gjort i detta projekt så att deltagarna vid en jämförelse inte kan se ”orättvisa” skillnader. Samtidigt, ett individualiserat program innebär med nödvändighet att olikheter förekommer.

Samarbetet mellan de ingående kommunerna innebär att de diskuterar hur de ska driva det nystartade projektet framåt och har möjlighet att hitta gemensamma sätt att lösa problem som uppstår. Problem som en intervjuperson tar upp är:

Ja, vi har ju färre nyanlända än X-stad exempelvis och det leder ju till olika typer av bekymmer på de olika ställena. Det är kanske svårare att hitta praktikplatser om det är många deltagare. Vi har t.ex. bekymmer med pendling [...] så ibland

kanske man måste ha olika ersättning, för det är ju svårt att säga till en person att vi har hittat en praktikplats men du får själv lösa att ta dig dit och det kostar 3000 i månaden.

Intervjupersonerna berättar att resurserna i kommunerna varierar också beroende på kommunernas storlek. I och med att det är samma projekt så är det viktigt att samma regler gäller för alla t.ex. när det gäller tider så är det åtta timmar om dagen samt fasta tider som gäller. Regler som också diskuterats är t.ex. vad som skulle gälla för dem som har barn, vad skulle gälla för läkarbesök på arbetstid. På frågan om de drar åt samma håll svarar en av intervjupersonerna att det drogs åt olika håll i början men att så inte är fallet längre. Grundsynen är densamma, men utöandet sker utifrån lokala förutsättningar då det är politikerna i varje kommun som beslutar om riktlinjer för introduktionsersättning etc. De träffas ungefär en gång i månaden och stämmer av hur det går i de olika kommunerna och däremellan har de som arbetar i projektet mycket telefonkontakt.

Omotiverade deltagare och hur detta hanteras

Intervjupersonernas uppfattning är att de flesta deltagarna tycker att projektet är bra. Dock har det funnits lite problem då deltagarna skulle gå med i projektet och de inte förstod varför det kunde vara bra och vad det skulle leda till. En av intervjupersonerna betonar att det är viktigt att deltagarna förstår sammanhanget till varför de gör det de gör. Nu när de har påbörjat sin praktik så är vissa deltagare inte riktigt nöjda med sin praktikplats medan andra tycker det är toppen. Många har också tyckt att projektet varit bra när de väl kommit igång med att skriva CV och de själva kan söka jobb och kommer ut i praktik. Några intervjupersoner menade att det kan vara så att man faktiskt inte ser vad man lär sig när man är mitt inne i det. En intervjuperson uttryckte det som:

Men jag tror att när de här individerna tittar tillbaka i tiden, om något år så tänker de att jag lärde mig nog en hel del svenska ändå. Fast man ser det inte när man är inne i det.

Intervjupersonerna menar att tiden på en praktikplats även handlar om att skaffa sig referenser och erfarenhet. Ju fler svenska referenser desto bättre men ibland kan deltagarna tappa modet och mena att de bara är gratis arbetskraft och aldrig får jobbet ändå. Viktigt är också, menar en intervjuperson, att ge tydlig information redan från början om praktikens syfte.

Men jag tror att det har mycket med att göra hur man lägger upp det, hur man förklarar så att de har rätt förväntningar när de går in i det så att de inte tror att de att tre månaders praktik ger fast anställning. Detta är en del, ett litet steg, för vissa tar det ju många år att få ett jobb. Så att de är inställda på att detta är en del i processen att komma in på arbetsmarknaden.

Sammanfattning

Problem de fått erfara i projektet är att deltagarna jämför sig med varandra och bevakar vad de andra deltagarna gör i projektet. Detta försöker de som arbetar i projektet bemöta med gemensamma riktlinjer för alla. Samtidigt är projektet individanpassat vilket ger vissa skillnader. Ett annat problem är att vissa deltagare inte är motiverade och detta försöker de som arbetar i projektet bemöta med tydlig information som är tänkt att ge rimliga förväntningar och förståelse för projektets syfte.

5. Slutsatser

Syftet med studien var att undersöka vad integration innebär i ett specifikt ”integrationsprojekt” och hur dessa ambitioner om integration omsattes i konkreta projekt? Hur definierades en ”bra” integration? Hur utformades utbildningen för deltagarna i projektet för att leda till målet självförsörjning? Användningen av Jönsons (2008) socialkonstruktionistiska problemperspektiv och dess komponenter – orsak och lösningar, har i vår analys hjälpt oss att se olika perspektiv på intervjupersonernas resonemang kring orsaker till och lösningar på segregation.

I projektet definieras en ”bra” integration i första ledet som självförsörjning d.v.s. att erhålla ett arbete eftersom den övriga integrationen då anses komma automatiskt. För att få en lyckad integration på arbetsmarknaden behöver både samhället och invandraren själv anstränga sig. Ett stort ansvar ligger hos arbetsgivarna då de har en stor makt och i slutändan är de som väljer vilka som ska anställas.

Innehållet i utbildningen baseras på arbetsgivares och invandrades erfarenheter när det gäller invandrare på arbetsmarknaden. Utbildningen för deltagarna i projektet är individuellt utformad och anpassas till deltagarens behov och önskemål, dock är grunden i utbildningen obligatorisk för alla.

6. Slutdiskussion

Vi har funderat mycket över frågan om vem som ska anpassa sig – invandraren eller samhället? Under intervjuerna togs det upp att de hade önskat att arbetsgivarna kunde bjuda till lite mer för att underlätta för invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Idag betonar politiker vikten av mångfald i arbetslivet och att invandraren har rätt att få behålla sin ursprungliga kultur. Samtidigt uppfattade vi att deltagarna i projektet måste lära sig att bli ”svenska” för att kunna få ett arbete. Dagens politik menar att invandrare endast ska behöva anpassa sig till det svenska samhället i den omfattning som är nödvändig för att kunna fungera i Sverige. Här kan man fråga sig var gränsen går? Hur mycket *måste* man anpassa sig och hur mycket har man rätt att *inte* anpassa sig? Vem säger vad som är rätt och fel här? Detta är två sidor som står emot varandra och som tydligen är svåra att förena. Som vi tog upp i problemformuleringen har vi fått intrycket att kulturell mångfald ses som ett problem samtidigt som mångfald är ett uttalat politiskt mål. Det är fina intentioner att ha mångfald som mål men i verkligheten är det trots allt arbetsgivarna som bestämmer vilka de ska anställa. Hur gör man för att få arbetsgivare att släppa det invanda mönstret att ta det säkra före det osäkra? Det tycks finnas ett behov av att motivera arbetsgivare till att anställa invandrare.

En annan reflektion vi har haft rör det faktum att det är majoritetsbefolkningen som bestämmer vad invandraren behöver lära sig och när de beslutar om detta gör de det utifrån sina egna normer. Det verkar vara många färdigheter invandrarna behöver arbeta med för att kunna fungera i det svenska samhället. Vi har fått intrycket att Sverige verkar vara ett krångligt land att leva i. Här är det så mycket som är annorlunda och som man måste lära sig eftersom det inte förekommer i andra länder.

När vi har gjort vår undersökning har vi sett att två bilder av deltagaren träder fram. Dels ser man deltagaren som kapabel till att påverka sitt eget liv och man efterfrågar deras egna idéer och tankar. Dels ser man deltagaren som en person som man behöver ställa krav på och som behöver tillägna sig en del grundläggande kunskaper som t.ex. näringslära och kunskaper i privatekonomi.

Det kan ses som att detta är två faktorer som står emot varandra men vi har under intervjuerna inte fått intrycket av att detta är något som vållar problem.

Något annat vi uppmärksammat är att intervjupersonerna samstämmigt hävdade att integration i samhället uppnås genom ett arbete. Underförstått förutsätter detta att invandraren får ett arbete med svenska kollegor då ett arbete bland landsmän inte skulle innebära en automatisk integrering i det svenska samhället. Detta faktum har nämnts under någon intervju men det är inget som intervjupersonerna har betonat.

Något vi funderat på är förhållandet mellan gemensamma riktlinjer och individanpassning för deltagarna i projektet. Dessa faktorer skulle kunna motsäga varandra. Denna typ av problem är dock inget som har framkommit under intervjuerna.

Hos projektmakare finns ofta ett verkligt stort intresse för det de ägnar sig åt och en vilja att tillföra något nytt, de kan beskrivas som eldsjälar. Även om projektet är kollektivt inriktat så krävs ofta en projektmakare som genom sitt engagemang kan få omgivningen intresserad och som kan förstärka projektets identitet (Brännberg, 1996). Något som vi verkligen lagt märke till då vi gjort våra intervjuer är att det finns ett stort engagemang hos dem som arbetar i projektet. Är det så att projektmakaren har överfört sitt engagemang på andra i projektet eller var alla lika engagerade från början. Vi har funderat mycket över just detta faktum att alla är så engagerade och hur detta kan bidra till ett lyckat projekt.

Efter att ha skrivit uppsatsen har vi fått uppfattningen att om det ska bli en ”bra” integration för invandraren krävs det att han eller hon har en egen motivation och drivkraft. Dessutom krävs det att samhället är med och underlättar en integration.

Ytterligare något vi har reflekterat över är det faktum att introduktionsprogram för flyktingar måste erbjudas. Dessa introduktionsprogram ska innehålla praktik, SFI och samhällsinformation. Med tanke på detta borde inte projektet ”integration genom arbete” vara så ensamt i sitt slag men samtidigt har intervjupersonerna lyft fram det unika i själva innehållet i vissa av utbildningarna. Det ska bli intressant att se utfallet av projektet när det har varit igång ett tag och utvärderats.

7. Referenser

ALMI (2009) ”Om Almi” (<http://www.almi.se>) 2009-05-02

Andersson, Gunvor & Swärd, Hans (2008) ”Etiska reflektioner”. I Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans & Eliasson- Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur & Kultur

Angelöw, Bosse, Jonsson, Thom (2000) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur,

Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB.

Berger, Peter, Luckmann, Thomas (1999) *Kunskapssociologi : hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand

Brännberg, Tore (1996) ”Eldsjälar och projektmakare”. I Sahlin, Ingrid (red): *Projektets paradoxer*. Lund: Studentlitteratur

Guli, Alici (2007) *Integration på arbetsmarknaden: En studie av personer med utländsk bakgrund*. Luleå Tekniska Universitet

Gustafson, Åsa (2004) *Sköra livsmönster: om integrations- och normaliseringsprocesser bland bosniska flyktingar*. Umeå University

Halvorsen, Knut (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur

Hedblom, Agneta (2004) *Aktiveringspolitikens Janusansikte- En studie av differentiering, inklusion och marginalisering*. Socialhögskolan. Lund

Hertzberg, Fredrik (2003) *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet: hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm University

IGA (2009) (www.integrationenomarbete.eu) 2009-05-11

Jönson, Håkan (2008) *Att studera sociala problem som perspektiv* Working-paper serien 2008:6. Socialhögskolan. Lund

Ljungar, Erik (2007) *Levebröd eller entreprenörskap?* Stockholm University

Nationalencyklopedin (2009) (www.ne.se) 2009-04-27

Olsson, Erik (1999) *Etnicitetens gränser och mångfald*. Stockholm: Carlsson Bokförlag

Regeringen (2009) "Krafttag mot utanförskapet" (www.regeringen.se) 2009-04-20

Sahlin, Ingrid (1996) "Vad är ett projekt" I Sahlin, Ingrid (red): *Projektets paradoxer*. Lund: Studentlitteratur

Sandberg, Andreas (1998) *Integrationens arenor. En studie av flyktingmottagande, arbete, boende förenings- och församlingsliv i tre kommuner*. Uppsala University

SOU 2005:41 *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Integrations- och jämställdhetsdepartementet

SOU 2006:59 *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet

SOU 2008:58 *Egenansvar med professionellt stöd*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Sunesson, Sune (2002) "Beständig ojämlikhet – vem är en outsider?" i Meeuwisse, Anna och Swärd, Hans (red) *Perspektiv på sociala problem*. Natur och Kultur. Stockholm

Ålund, Alexandra (2002) "Sociala problem i kulturell förklädning" i Meeuwisse, Anna och Swärd, Hans (red) *Perspektiv på sociala problem*. Natur och Kultur. Stockholm

Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Vi läser sjätte terminen på socionomutbildningen vid Lunds universitet, Campus Helsingborg och ska nu skriva ett självständigt examensarbete (uppsats).

Uppsatsens syfte är att undersöka Ert projekt med utgångspunkt i vad begreppet integration ges för innehåll, vilka behov som identifierats och hur man inom projektet strävar efter att möta dessa behov.

För att uppnå syftet vill vi göra intervjuer med sex personer som arbetar med projektet. Alla uppgifter som framkommer under intervjuerna kommer att behandlas anonymt och vi kommer att använda fingerade namn. Det är när som helst möjligt att avbryta medverkan om så önskas. Intervjumaterialet kommer endast att användas i denna uppsats.

Intervjun kommer att ta ca 45-60 min i anspråk och – med Ditt godkännande – spelas in på band (av vetenskapliga metodskäl). Intervjuerna kommer sedan att skrivas ut ordagrant och ingå i en tematisk analys. Efter uppsatsens godkännande kommer såväl inspelning som transkription att raderas. Har Du några frågor eller funderingar kring uppsatsen, kontakta gärna oss eller vår handledare.

Med vänlig hälsning

Lisa Larbrant och Eva Carlsson

Kontaktuppgifter

XXXXXXXXXXXXXX

Bilaga 2

Intervjuguide

Projektet i allmänhet

- Kan du berätta kortfattat om verksamheten? (historik, framtidsplaner etc.)
- Vilka mål finns för verksamheten? (integration i svenska samhället, arbetsmarknad, språkligt eller vad?)
- Vad gör projektet unikt?

Målgruppen

- Vem riktar sig verksamheten till?
- Hur uppfattas den av målgruppen? (Problem? Uppskattat? Missnöje?)
- Hur uppfattar du målgruppen? (Motiverad? Ointresserad? Pliktskyldigt?)
- Finns möjligheter för målgruppen att påverka innehållet i verksamheten?

Samhällsinformation

- Vad ingår i samhällsinformationen?
- Hur har informationen utarbetats? Har informationen reviderats efter hand? På vilket sätt?
- Hur lärs samhällsinformationen ut? Studiebesök e.t.c?
- Hur ser en bra integration på arbetsmarknaden ut utifrån projektet?
- Hur har man arbetat fram detta? Har upplägget reviderats efter hand? På vilket sätt?

Övriga aktörer

- Hur samarbetar man inom projektet? (Geografiskt? Yrkeskategorier?)
- Finns risk att man ”drar åt olika håll” eller är uppdraget klart definierat?

Integration

- Hur ser en bra integration ut? (Var lägga tyngdpunkten. På invandraren eller på samhället?)

